УДК 658:331.5

ВИБІР ТА ОБГРУНТУВАННЯ КРІТЕРІЇВ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Студ. О. М. Награбова, група МгЗЯС-18
Науковий керівник доц. Козелло Н. Л.
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета - теоретичне обґрунтування та розроблення методичного забезпечення для оптимізації параметрів компетентності персоналу.

Для досягнення поставленої мети у роботі сформульовано та вирішено такі основні завдання: дослідження сучасного стану вітчизняного нормативного та законодавчого забезпечення оцінювання компетентності персоналу; визначення ролі людського фактору та важливості удосконалення управління людськими ресурсами у межах функціонування системи управління якістю з урахуванням світового досвіду, теорії і практики управління; встановлення критеріїв для визначення комплексної оцінки компетентності персоналу;

Об'єктом та предметом дослідження. Об'єктом є професійна компетентність персоналу на підприємстві. Предметом є організаційні та методичні підходи до оцінювання компетентності персоналу на підприємстві.

Результати дослідження. Основні результати –це аналіз особистісних похибок та шляхи їх зменшення ; аналіз психологічних аспектів особистості та її вплив на якість праці; аналіз технології розв'язання взаємозв'язаних задач вибору оптимальних параметрів, які характеризують працездатність працівника на підприємстві в процесі періодичного та поточного контролю, а також на етапі професійного відбору ; проведений аналіз сертифікації персоналу ; запропоновано математичну модель для удосконалення компетентності персоналу підприємств з елементами оптимізації якості в умовах ризику ; аналіз методів оцінювання персоналу та запропонований комплексний метод оцінювання персоналу; проаналізовано доцільність впровадження системи якості на підприємстві.

Висновки. Сукупність отриманих результатів дозволяє розв'язати важливу наукову задачу впровадження методики, яка забезпечить оптимізацію параметрів компетентності персоналу. Проведено аналіз проблем управління персоналом, який дозволив обґрунтувати необхідність застосування парадигми управління людськими ресурсами, яка розглядає людину як основний механізм організації, яку треба розвивати, мотивувати, щоб досягти стратегічних цілей організації. Проведено класифікацію особистісних похибок та запропоновано шляхи їх зменшення. Запропоновано критерії оцінювання ділових якостей та результативності діяльності персоналу, які суттєво впливають на індивідуальну продуктивність праці та морально-психологічний клімат у колективі, а отже, атмосферу трудового процесу і його практичні результати в цілому.

Ключові слова: система управління якістю, професійна компетентність, критерії, методи дослідження, аналіз.

Література:

1. Андрушків Б.М. Проблеми теорії і практики менеджменту. Тернопіль: Вид. ТзОВ «Терно-2. Граф», 2009. - 312 с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом.- К.: Украинская Консалтинговая Сеть, 2001. – 395

4. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов // СПб. : Питер, 2002. - 412 с.

5. Братішко Ю. С. Оцінка трудового потенціалу фармацевтичних підприємств: методичні рекомендації / Братішко Ю. С. — 2011. — № 12. — С. 4-13.

Брэдрик У. Менеджмент в организации / У. Брэдрик. - М.: Инфра-М, 1997. - 344 с.